شعبانی، احمد؛ رحیمی، زهرا؛ رجایی‌پور، سعید؛ محمدی استانی، مرتضی (۱۳۹۵). بررسی رابطه تمایل به دورکاری و تعهد سازمانی در میان کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهراصفهان. *پژوهش‌نامه کتابداری واطلاع‌رسانی*، ۶ (۱)، ۳۰۵- ۲۸۳.

بررسی رابطه تمایل به دورکاری و تعهد سازمانی در میان کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهراصفهان

دکتر احمد شعبانی[۱]، زهرا رحیمی[۲]، دکتر سعید رجایی پور[۳]، مرتضی محمدی استانی[۴]

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۲۳ تاریخ پذیرش: ۹۴/۲/۵

چکیده

هدف: *هدف این پژوهش بررسی رابطه تمایل به دورکاری و تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری) کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بود.*

روش: *روش این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آن کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (دانشگاه اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان) در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲ بود (۱۶۴ نفر). به‌منظور تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوکران (۱۰۷ نفر) و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) و پرسشنامه محقق ساخته دورکاری بود. روایی پرسشنامه توسط اساتید متخصص تأیید و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه گردید. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی توسط نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد.*

یافته‌ها: *یافته‌ها نشان داد که تعهد سازمانی با تمایل به دورکاری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان ارتباط معناداری دارد. بین میانگین تمایل به دورکاری با هیچ‌یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی تفاوت معنادار وجود ندارد. همچنین بین میانگین تعهد سازمانی با متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، پست سازمانی، دانشگاه محل خدمت، و سطح تحصیلات تفاوت معنادار وجود ندارد ولی در دو متغیر رشته تحصیلی و سابقه خدمت کتابداران تفاوت معنادار است. با توجه به اینکه برخی فعالیت‌های کتابخانه‌ای به شرط وجود زیرساخت‌های مناسب قابلیت دورکاری را دارند، مدیران می‌توانند با توجه به معیارهای تعهد سازمانی برنامه‌ریزی مناسبی جهت اجرای آن را انجام دهند.*

کلیدواژه‌ها: *دورکاری، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی، اصفهان.*

---

۱. استاد گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه اصفهان، Shabania@edu.ui.ac.ir

۲. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان، zahrarahimi.m@gmail.com

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، s.rajaipour@edu.ui.ac.ir

۴. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان، morteza_mohamadi64@yahoo.com

مقدمه

امروزه استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات دگرگونی‌هایی را در فرایند اشتغال، ماهیت شغل، آموزش‌های حرفه‌ای، و روابط شغلی ایجاد نموده است. این تحولات گونه جدیدی از سازماندهی کار با ساختاری نوین و تحول یافته را رقم زده که از آن به دورکاری[1] یاد می‌شود. به زعم الزوسکی و لام[2] دورکاری نوعی فن‌آوری اطلاعاتی و ارتباطاتی است که به تنظیم کارهایی که به استفاده از رایانه‌های شخصی، واژه پردازها، تلفن، دورنما، مودم، و غیره مربوط می‌شود، برای مقاصد کاری از خانه کارمندان، مراکز ماهواره‌ای، مراکز محلی مجاور مرکز اصلی، یا هر مکان دیگری خارج از محل کار دائمی کمک می‌کند. دورکاری ترکیبی از محل متغیر و رایانه و مخابرات است؛ به طوری که موجب حذف محدودیت سازمانی و مرزهای جغرافیایی می‌شود. ویژگی بارز دورکاری نقل مکان با توجه به فرصت‌های ذاتی است که فناوری ایجاد می‌کند (Ndubisi & Kahraman, 2005; Perez, Sanchez & Carnicer, 2005).

نیلز اولین بار مفهوم محیط کار غیرمتمرکز را در دهه ۱۹۷۰ به عنوان یک راهبرد مطرح نمود. وی پیشنهاد داد که با کم نمودن تعداد و فاصله سفر کارکنان تا محل کار از طریق توانمند ساختن آن‌ها برای کار از خانه و محلی در نزدیکی محل سکونت می‌توان به میزان قابل توجهی در هزینه سوخت صرفه‌جویی نمود. از نظر او دورکاری هرگونه شکلی از به‌کارگیری فناوری اطلاعات (مانند ارتباطات راه دور و رایانه) به جای مسافرت‌های مربوط به کار و حرکت کار به سمت کارکنان به جای حرکت کارکنان به سوی کار است (Nilles, 1998).

براساس تعریف انجمن بین‌المللی دورکاری[3]؛ دورکاری، نوعی آرایش کاری است که طی آن کارمند به شکل انعطاف‌پذیر از نظر زمان (پاره وقت یا تمام وقت) و از نظر مکان (خانه، مراکز راه دور و یا به شکل سیار) به انجام وظیفه و پاسخ امور محوله می‌پردازد. به زعم کلارک[4] (۲۰۰۰) دورکاری یک شغل نیست، بلکه یک روش سازماندهی کار است که حول پردازش اطلاعات ساخته می‌شود. افراد یا گروه‌هایی از افراد، دور از کارفرما، مشتری، یا طرف قرارداد کار را انجام می‌دهند؛ کاری که مستلزم استفاده از انواع گوناگون تجهیزات الکترونیکی است و در نهایت محصول کار، از راه دور منتقل می‌شود.

تحلیل اینکه آیا شغلی برای دورکاری مناسب است یا خیر مستلزم توجه به عملکردی است که شغل دارد؛ اینکه آیا کار با تلفن، به طور حضوری یا از طریق رایانه انجام می‌گیرد و همین طور مقدار

---
1. Teleworking
2. Olszewski and Lam
3. International Telework Association and Council (ITAC)
4. Clarc

زمانی که کارمند برای تماس مستقیم با همکاران و استفاده‌کنندگان سپری می‌کند. برخی از صاحب‌نظران نسبت به توان بالقوه دورکاری در ایجاد فرصت‌های جدید برای دست اندرکاران خدمات کتابداری و اطلاع‌رسانی خوشبین بوده و آن را قابل اجرا در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی می‌دانند. به عنوان مثال، بنا به عقیده لت[1] کتابداران آینده شاید دورکار هم باشند. وی آنان را در نقش مشاور، عضو تیم تحقیقات، راهنمای شبکه، آموزشگر و مدیر اطلاع‌رسانی می‌بیند. پیندر[2] بر این باور است که کار قابل انعطاف به خصوص مربوط به کتابخانه‌هایی است که نسبت بالایی از نیروی کار آن را زنان تشکیل می‌دهند و وقتی برای تشکیل خانواده، حرفه خود را ترک می‌کنند، مهارت‌هایشان از دست می‌رود (به نقل از بلیک[3]، ۱۳۸۰).

پراتی[4] (۲۰۰۲) با استناد به سخنان صاحب‌نظران مواردی را که برای دورکاری در کتابخانه می‌تواند مناسب باشد به این صورت خلاصه می‌کند: تقریباً همه چیزهایی که با نسخه فیزیکی تماس ندارد برای دورکاری مناسب به نظر می‌رسد. بدون شک کار از راه دور در حال حاضر بخشی از فعالیت‌های کتابخانه‌ای از قبیل ارائه خدمات مرجع به مراجعان به وسیله پست الکترونیک می‌باشد. خدمات مرجع کتابخانه به جایی به‌عنوان مکان نیاز ندارد، کتابداران می‌توانند در خانه بهتر کار کنند. برخی خدمات مرجع مناسب برای دورکاری را شامل موارد ذیل می‌دانند: جستجوی پیوسته، جستجو در پایگاه داده، اطلاعات علمی، فعالیت‌های مشاوره، مرجع الکترونیکی، خدمات اطلاعات کاربر، خدمات برخط، استفاده از چت در خدمات مرجع. از دیگر فعالیت‌های مناسب برای دورکاری ایجاد نمایه‌های کتابشناسی یا سرعنوان موضوعی، سفارش و لغو از طریق اینترنت، انتخاب کتاب، مدیریت، ارزیابی روزنامه‌ها و نشریات، نوشتن پروژه، ایجاد پیش‌نویس مقالات علمی، پردازش و ورود اطلاعات می‌باشد.

کارایی و بهره‌وری بیشتر کارکنان دورکار، کاهش هزینه‌های سربار، کاهش مرخصی‌های استحقاقی و استعلاجی و نبود کارمند در سازمان، صرفه‌جویی در فضای سازمانی، و صرفه‌جویی در انرژی مصرفی فوایدی است که این روش کار برای سازمان‌ها به‌همراه دارد. در کل، دورکاری مزایای اجتماعی‌ای نیز فراهم می‌کند که مهم‌ترین آن کاهش حجم ترافیک و به‌تبع آن آلودگی هواست (تهوری، ۱۳۹۱).

1. Lett
2. Pinder
3. Blake
4. Prati

در مطالعات رفتار سازمانی تأکید بر گسترش‌های مربوط به کار است و بیشتر این مطالعات در ارتباط با سه نگرش وابستگی شغلی، رضایت شغلی، و تعهد سازمانی است که اخیراً به مطالعه نگرش تعهد سازمانی بسیار توجه شده است. به طور کلی دو دیدگاه در مورد تعهد سازمانی مطرح است: دیدگاه نگرشی و دیدگاه رفتاری. اولین دیدگاه، تعهد را به‌عنوان امری نگرشی می‌نگرد. در این دیدگاه افراد با سازمان تعیین هویت می‌کنند و بنابراین به ادامه عضویت برای تعقیب اهداف می‌پردازند. این دیدگاه با مقیاس پورتر[1] و همکاران (۱۹۷۴) عملیاتی شده است. یک دیدگاه کاملاً متفاوت دیگر در مورد تعهد سازمانی که از کار بیکر (۱۹۶۰) ناشی شده است، تعهد را به‌عنوان امری رفتاری در نظر می‌گیرد. بر طبق این دیدگاه، افراد به خاطر منافعی چون مزایا به سازمان وابسته می‌شوند تا احساسات و عواطف مطلوب نسبت به یک سازمان. این دو دیدگاه و یا به عبارت دیگر ابعاد و اجزای تعهد سازمانی در این دیدگاه‌ها، در مقابل یکدیگر قرار نمی‌گیرند، بلکه مکمل یکدیگرند. لذا شناخت صحیح فرایند تعهد سازمانی مستلزم بررسی همزمان تعهد نگرشی و تعهد رفتاری است (حسینی و مهدی‌زاده اشرفی، ۱۳۸۹).

معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵).

تعهد سازمانی را میزان همانندی و میزان دلبستگی فرد به سازمان تعریف می‌کنند؛ به عبارت دیگر فردی که تعهد بالایی دارد تمایل دارد که در سازمان باقی بماند، با نهایت سعی و تلاش برای سازمان کار کند و ارزش‌های سازمان را پذیرفته است (Porra and et al., 1989 نقل در محبوبی‌منش، ۱۳۹۰).

تعهد سازمانی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی که در آن مشغول به‌کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان، احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن، سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (استرون[2]، ۱۳۷۷).

واینر تعهد سازمانی را به‌عنوان یک اعتقاد و باور در رابطه با مسئولیت فرد در قبال سازمان تعریف می‌کند. وی تعهد سازمانی را مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها، به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل شود، تعریف می‌کند (Winer, 1982 نقل در حضوری، ۱۳۸۱)

1. Porter
2. Steron

با مروری بر سیر مفهومی تعهد سازمانی و دیدگاه‌های مطرح در آن، دیدگاه‌های آلن و می‌یر[1] (۱۹۹۰) در زمینه قلمرو مفهومی تعهد سازمانی و ابعاد آن، بیش از سایرین مورد توجه و اهتمام قرار گرفته است. به زعم آن‌ها تعهد سازمانی یک مفهوم تک بعدی نیست. آن‌ها سه بعد یا عامل را برای تعهد بیان می‌کنند. این ابعاد شامل تعهد عاطفی[2]، تعهد مستمر[3] و تعهد هنجاری[4] است؛ که هرکدام از این ابعاد کارکنان را به سازمان پیوند می‌دهند. تمایز بین این سه بعد منعکس‌کننده ماهیت روانشناسانه هرکدام از ابعاد در ارتباط با سازمان است.

تعهد عاطفی: اولین بعد از تعهد سازمانی، تعهد عاطفی است که نشانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن است. اگر تعهد سازمانی را این‌گونه تعریف کنیم، تعهد عاطفی دارای سه جنبه است:

- صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان؛
- تمایل فرد برای تعیین هویت شدن از طریق سازمان؛
- میل به ادامه فعالیت در سازمان.

تعهد مستمر: دومین بعد از ابعاد تعهد سازمانی آلن و می‌یر، تعهد مستمر است؛ که بر مبنای تئوری سرمایه‌گذاری بکر قرار دارد. این تئوری بر این اساس است که با گذشت زمان، فرد سرمایه‌ای را در سازمان انباشته می‌کند که هر چه سابقه فرد درسازمان بیشتر می‌شود، این سرمایه نیز انباشته‌تر شده و از دست دادن آن برای فرد، هزینه‌آور می‌گردد. این سرمایه‌گذاری شامل زمان، کسب مهارت‌های ویژه سازمان که قابل انتقال نیست، رقابت‌های کاری، عوامل سیاسی، و هزینه‌های دیگری است که فرد را از جست وجو برای کارهای جایگزین منصرف می‌سازد. می‌یر و همکاران[5] (۱۹۸۹)، تعهد مستمر را صورتی از دلبستگی روانی فرد به سازمان دانسته که از ادراک کارمند از چیزهایی که در صورت ترک سازمان از دست می‌دهد، ناشی می‌شود. در واقع می‌توان چنین گفت که تعهد مستمر شامل آگاهی فرد از هزینه‌های ترک سازمان است؛ بنابراین در این شکل از تعهد، دلیل اصلی ارتباط فرد با سازمان و تصمیم او به باقی ماندن در سازمان، یک تلاش برای حفظ مزایای به دست آمده از ارتباط با سازمان است.

1. Allen and Meyer
2. Affective Commitment
3. Continuance Commitment
4. Normative Commitment
5. Meyer and et al.

تعهد هنجاری: بعد سوم تعهد سازمانی، تعهد هنجاری است؛ که نشان دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است؛ افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند، احساس می‌کنند که مجبورند در سازمان فعلی باقی بمانند (Meyer and et al., 1989).

رندال و کوته[1] (به نقل از وکیلی،۱۳۹۰)، به تعهد هنجاری از منظر نوعی تکلیف اخلاقی نگریسته‌اند که فرد در برابر سرمایه‌گذاری‌هایی که سازمان روی او کرده است، در خود احساس تکلیف می‌کند. آن‌ها معتقدند، زمانی این احساس در فرد به وجود می‌آید که سازمان هزینه یا زمان زیادی را صرف آماده کردن او برای بهتر انجام دادن کار کرده باشد، لذا نوعی احساس تکلیف در وی برای ماندن در سازمان به وجود خواهد آمد.

به صورت کلی کارکنانی که تعهد عاطفی بالایی دارند، درسازمان می‌مانند زیرا می‌خواهند که بمانند، کارکنان با تعهد مستمر بالا، در سازمان می‌مانند زیرا احساس می‌کنند که نیاز دارند بمانند و کارکنانی که تعهد هنجاری بالایی دارند، می‌مانند زیرا احساس می‌کنند باید بمانند (Meyer, Allen and Smith, 1993).

کتابداران از منابع اصلی انسانی در سازمان کتابخانه به‌شمار می‌روند. اعتلای کتابخانه‌ها به افزایش عملکرد کتابداران وابسته است و در نتیجه برای مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی بسیار مهم است که درک بهتری از تعهد سازمانی کتابداران داشته باشند، زیرا تعهد سازمانی بر سازمان، کارکنان و جامعه به‌عنوان یک کل اثرگذار است. این امر باعث افزایش انضباط کاری، اثربخشی و عملکرد کاری بیشتر کتابداران خواهد شد که در پژوهش‌های وکیلی (۱۳۹۰) و بهزادی و همکاران (۱۳۹۱) مورد تأیید قرار گرفت.

با توجه به تغییر و تحولاتی که در امور کتابداری و اطلاع‌رسانی ایجاد شده است، به‌ویژه الکترونیکی شدن بسیاری از امور، همچنین ایجاد و توسعه کتابخانه‌های مجازی و با در نظر گرفتن شرایط مورد نیاز فرد دورکار (ابزار و تجهیزات مورد نیاز برای کار در خانه و دور از محل کار) می‌توان مشاغل دورکاری را در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی در چند گروه گنجاند:

خدمات فنی (فهرست‌نویسی و رده‌بندی انواع منابع چاپی و الکترونیکی، نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی)؛ خدمات مرجع و اطلاع‌رسانی پیوسته؛ خدمات گزینشی اطلاعات؛ خدمات نگارشی و پژوهشی همچون ترجمه و ویرایش متون، تهیه گزارش، و انجام پژوهش‌های مرتبط؛ داوری و ویرایش مقالات مجلات چاپی؛ خبرنامه و مجله الکترونیکی؛ نشر رومیزی؛ ایجاد و توسعه کتابخانه مجازی؛

---

1. Rendal and Koteh

آموزش مجازی/ الکترونیکی دروس تخصصی و نیز سواد اطلاعاتی؛ ویرایش و تکمیل پایگاه کتابشناسی کتابخانه؛ طراحی و مدیریت وب‌سایت کتابخانه؛ طراحی و مدیریت سامانه مدیریت دانش سازمان متبوع (تهوری، ۱۳۹۱).

گرچه تقسیم‌بندی مشاغل قابل دورکاری در کتابخانه، ممکن است در تمام کتابخانه‌ها مقدور یا موجود نباشد ولی این امور نیاز به حضور فیزیکی بسیار کم کتابدار دارد و برای فعالیت‌های دورکاری بسیار مناسب است.

با توجه به مزایای دورکاری، با در نظر گرفتن تجهیزات و زیرساخت‌های مناسب شرایط کار از راه دور را می‌توان برای برخی فعالیت‌های کتابخانه‌های دانشگاهی فراهم کرد. به نظر می‌رسد یکی از موانع اصلی به کار نبستن ترتیبات دورکاری توسط مدیران علاوه بر نداشتن اطلاعات و تجربه در مدیریت از راه دور و نیز ناآگاهی از مشاغلی که بتوان در آن‌ها به انجام دورکاری پرداخت؛ نگرانی آن‌ها از کاهش تعهد سازمانی دورکاران و در نتیجه کاهش عملکرد کاری آن‌ها می‌باشد. از طرفی توجه به عملکرد کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاهی از اهمیت ویژه برخوردار است. با توجه به اینکه بررسی‌های انجام شده نتایج متفاوتی از رابطه اجرای ترتیبات دورکاری و سطح تعهد سازمانی افراد را گزارش داده‌اند (وکیلی، ۱۳۹۰)، و نیز توجه به این نکته که یکی از اساسی‌ترین مفاهیم تأثیرگذار در عملکرد کارکنان سازمان تعهد سازمانی است؛ به منظور رفع نگرانی‌های مدیران این مسأله، رابطه تعهد سازمانی و تمایل به دورکاری آن‌ها را مطرح می‌کنند.

از این رو پژوهش حاضر به بررسی رابطه تعهد سازمانی بر اساس مدل آلن و می‌یر (۱۹۹۰) (شامل سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری) و تمایل به دورکاری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان می‌پردازد. در این راستا پرسش‌های پژوهشی ذیل مدنظر قرار گرفت:

سؤال اصلی: آیا بین تعهد سازمانی و تمایل به دورکاری در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

براساس این سؤال اصلی، سه سؤال فرعی زیر مطرح می‌شود:

۱. آیا بین هر کدام از متغیرهای تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) و تمایل به دورکاری در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟
۲. آیا تفاوتی میان تمایل به دورکاری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهر اصفهان و متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، دانشگاه محل خدمت،

و پست سازمانی) وجود دارد؟

۳. آیا تفاوتی میان تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهر اصفهان و متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، دانشگاه محل خدمت، و پست سازمانی) وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

در مورد تعهد سازمانی و متغیرهای مؤثر بر آن مطالعات بسیاری در ایران صورت گرفته که در ذیل به برخی از آن‌ها اشاره شده است. همچنین در سال‌های اخیر با توجه به ظهور و رشد فناوری اطلاعات، دورکاری و مزایای آن در داخل و خارج از کشور نیز مورد توجه دولت‌مردان و پژوهشگران قرار گرفته و منجر به انجام فعالیت‌ها و مطالعاتی در این زمینه شده است که در ادامه به ذکر آن‌ها پرداخته خواهد شد.

گلدن و ویگا[1] (۲۰۰۸) تأثیر روابط مافوق و زیردستان را بر تعهد، رضایت شغلی، و عملکرد کارکنان مجازی بررسی کردند. یافته‌های تحقیق نشان داد که روابط با کیفیت بالا در بین کسانی که به طور گسترده به کار مجازی می‌پرداختند سطوح بالاتری از تعهد، رضایت شغلی، و عملکرد را نسبت به کسانی که به صورت محدود به کار مجازی پرداخته، ایجاد می‌کند؛ و روابط با کیفیت پایین در بین کسانی که به طور گسترده کار مجازی می‌کردند، نسبت به کسانی که به طور محدود به این کار پرداخته بودند، تعهد و رضایت شغلی کمتر، اما عملکرد بالاتری را ایجاد می‌کند.

مورگانسون[2] و همکاران (۲۰۱۰) مکان‌های دورکاری را با ترتیبات سنتی مورد مقایسه قرار دادند. داده‌های نظرسنجی مبتنی بر وب توسط ۵۷۸ کارمند تهیه شد که در یکی از چهار محل (دفتر مرکزی، محل مجاور مرکز، دفترهای سیار، و خانه) کار می‌کردند. نتایج نشان داد، کارکنانی که در دفاتر مرکزی و در خانه کار می‌کنند به طور مشابه سطوح بالایی از حمایت را در مورد تعادل کار و زندگی، و رضایت شغلی داشتند. کارکنان دفاتر مرکزی سطوح بالاتری از حمایت نسبت به کارکنان سیار و مشتری محور داشتند.

هانتون و نورمن[3] (۲۰۱۰) در تحقیق خویش رابطه بین تعداد دورکاری‌ها که یک نفر می‌تواند انتخاب کند با سطح تعهد عاطفی، هنجاری، و مستمر را سنجیدند. این سطوح شامل دورکاری از خانه، دورکاری اقماری، و مراکز مجاور مرکز اصلی می‌شد. این تحقیق نشان داد که نه تنها نوعی از ترتیبات

1. Golden and Veiga
2. Morganson
3. Hunton & Norman

دورکاری می‌تواند بر متغیرهایی مانند تعهد تأثیر داشته باشد، بلکه همه انواع آن به یک اندازه بر تعهد تأثیرگذار نیستند. بسته به نوع ترتیبات دورکاری تأثیر آن بر تعهد سازمانی متفاوت بوده است.

کوسترز[1] (۲۰۱۱) اثر دورکاری بر تعهد سازمانی را از طریق نقش واسطه انزوای حرفه‌ای و انزوای اجتماعی سنجید. این بررسی از طریق توزیع پرسشنامه بین ۱۷۰ دانشجو انجام گرفت. نتایج حاصل نشان داد که رابطه مستقیمی بین دورکاری و تعهد سازمانی وجود ندارد، اما رابطه قوی بین تعهد سازمانی و انزوای حرفه‌ای وجود دارد و این رابطه از رابطه تعهد و انزوای اجتماعی قوی‌تر است و در نتیجه دورکاری می‌تواند از طریق انزوای حرفه‌ای بر تعهد سازمانی اثرگذار باشد.

مظلومی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کتابخانه‌های عمومی تحت پوشش نهاد کتابخانه‌های عمومی شهر تهران پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد وضعیت سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در سطح بالایی بوده است و بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. سلامت نهادی، اداری و فنی در کتابخانه‌های عمومی در سطح بالایی بوده است. بین سلامت سازمانی و تعهد عاطفی و هنجاری رابطه معنی‌داری وجود دارد، درحالی‌که سلامت سازمانی با تعهد مستمر رابطه معنی‌داری ندارد. نتایج تحقیق همچنین نشان داد بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شرایط استخدامی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

حصاری (۱۳۸۵) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان در مدارس راهنمایی کالیکش پرداخت. او در این تحقیق از روش زمینه‌یابی – همبستگی و روش نمونه‌گیری تصادفی منظم طبقه‌ای استفاده کرد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ) استفاده کرد. نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد؛ بین میزان تعهد سازمانی و جنسیت رابطه معناداری وجود ندارد؛ و بین میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی با وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، و سابقه خدمت رابطه معناداری وجود ندارد.

فراهانی و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی ارتباط بین عوامل تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی پرداختند. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است و به صورت میدانی انجام شده است. برای انجام پژوهش از پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد بین دو بعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) و کیفیت زندگی کاری دبیران رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ اما در بعد تعهد عقلانی و کیفیت زندگی کاری دبیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین تعهد سازمانی بر حسب

1. Kusters

ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، سابقه خدمت، سابقه انجمن، و نوع فعالیت ورزشی) تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ اما در جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

وکیلی (۱۳۹۰) به تحلیل دیدگاه کارمندان دانشگاه اصفهان به شرکت در دورکاری با ادراک از حمایت سازمانی و تعهد سازمانی (آلن و می‌یر) پرداخته است. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که شرکت در دورکاری به‌طور معناداری با تعهد سازمانی و ادراک از حمایت سازمانی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه اصفهان رابطه داشته و ادراک از حمایت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری داشته است. از بین سه مؤلفه تعهد سازمانی، شرکت در دورکاری فقط با تعهد عاطفی کارکنان رابطه معنادار داشته؛ و با تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه نداشته است.

ضیایی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت) و تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون پرداختند. جامعه آماری آن شامل کتابداران و مدیران کتابخانه‌های دانشگاه تهران بود. نتایج تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد.

بهزادی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد از دیدگاه کتابداران پرداختند. ابزار گرداوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بود که بر مبنای پرسشنامه توصیف جو سازمانی هالپین (۱۹۶۳)[1] و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر طراحی شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان تعهد سازمانی پاسخگویان در تمامی شاخص‌ها از حد متوسط (۳) بالاتر است. از دیگر یافته‌های این پژوهش این بود که تفاوت معناداری بین زنان و مردان از نظر میزان تعهد سازمانی وجود نداشت؛ و نیز افراد با مدارک غیرکتابداری از تعهد سازمانی بیشتری بر خوردار بودند.

تهوری (۱۳۹۲) به بررسی وضعیت دورکاری اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران پرداخته است. محقق مزایا و معایب دورکاری در اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران را از دید کارکنان آن بررسی کرده و به این نتیجه رسید که دورکاری مزایا و فواید بسیاری برای دورکاران این اداره داشته است و با وجود معایب و مشکلاتی که در این شیوه کار برای آن‌ها داشته است (از جمله ضعف در زیرساخت‌های فناوری)، همگی آن‌ها (۱۰۰٪) تمایل به تمدید دورکاری خود داشته‌اند. همچنین دورکاران این اداره رضایت بسیار بالایی (۵/۵۳) نشان داده‌اند.

دورکاری به‌دلیل انعطاف و سازگاری که در ساعات و محل کار فرد دورکار ایجاد می‌کند، مزایایی به دنبال دارد که برخی از آن‌ها شامل حال سازمان متبوع فرد نیز می‌شود. از جمله مزایایی که

1. Halpin

دورکاری برای فرد دارد می‌توان به کاهش هزینه‌ها، زمان رفت و آمد بین محل کار و منزل، دست یافتن به توازن بین زندگی خانوادگی و کار، گریز از سیاست‌بازی شغلی، کاهش مرخصی‌های استعلاجی، و توسعه مهارت‌هایی به‌شکل خودآموزی اشاره کرد. تعهد سازمانی نیز به عنوان راهبرد رقابتی باعث وجود مزیت رقابتی و افزایش عملکرد کارکنان خواهد شد. از تحقیقات موجود در بین پژوهشگران ایرانی آشکار می‌شود که موضوع ارتباط دورکاری و تعهد سازمانی از جنبه‌های بدیع و نو بین آن‌ها محسوب شده و به واقع سنجش رابطه بین این دو نوع متغیر علی‌الخصوص در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی کمتر مورد توجه واقع شده است؛ در مقابل پژوهش‌های خارجی با توجه به نفوذ فناوری در زندگی شغلی و حرفه‌ای بیانگر این موضوع است که از سال‌ها قبل به این موضوع توجه درخوری شده و تحقیقات چندی در این زمینه انجام گرفته است. مسئله دورکاری با توجه به مزایای بالقوه آن این مسئله را ایجاد می‌کند که با اجرای دورکاری ممکن است تعهد سازمانی دچار تغییرات شود، بر این اساس تحقیق حاضر سعی دارد با توجه به نفوذ فناوری در طول چند سال اخیر در جامعه ایران و افزایش توجه به دورکاری به ارتباط آن با تعهد سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان مبادرت نماید.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کتابداران شاغل به کار در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهر اصفهان (دانشگاه اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان، و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان) بود که در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱، ۱۶۴ نفر را شامل می‌شد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای[1] متناسب با حجم استفاده شد؛ که تعداد ۱۰۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. طبقات در اینجا سه دانشگاه است زیرا تعداد افراد در این دانشگاه‌ها همسان نبود و متناسب با حجم هر کدام تعدادی انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. به منظور تعیین میزان تعهد سازمانی افراد نمونه از پرسشنامه استاندارد آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده شد؛ این پرسشنامه دارای سه مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری است. برای سنجش میزان تمایل به دورکاری از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه با در نظر گرفتن پرسشنامه‌های دورکاری مورد استفاده در تحقیقات کوسترز (۲۰۱۱)، سمسیون (۲۰۱۲)، و وبستر تراتمن (۲۰۱۰) تنظیم شد. پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال که ۹ سؤال مربوط به متغیر تمایل به

1. Random Stratified Sampling

دورکاری و ۲۱ سؤال مربوط به متغیر تعهد سازمانی با طیف لیکرت بود. برای بررسی روایی ابزار این پژوهش، ابتدا پرسشنامه توسط اساتید در حوزه مدیریت و کتابداری مورد سنجش قرار گرفت و سپس با اعمال نظرهای این متخصصان روایی پرسشنامه تأیید شد. برای بررسی پایایی ابزار پژوهش، پرسشنامه در یک نمونه ۳۰ نفری اجرا و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد. این پرسشنامه بین نمونه آماری توزیع شد که تعداد ۱۰۴ پاسخنامه عودت داده شد؛ بدین ترتیب میزان بازگشت پاسخنامه ۹۷/۲ درصد بود.

تجزیه و تحلیل آماری این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی مطلق، میانگین) و آزمون‌های آمار استنباطی (آزمون‌های همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک طرفه (آنوا)[1]، و آزمون تعقیبی آل. اس. دی.) استفاده شد.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل عوامل جمعیت‌شناختی نشان داد که ۴۵ نفر (۴۳/۲۷ درصد) از آزمودنی‌ها در دانشگاه اصفهان، ۲۱ نفر (۲۰/۱۹ درصد) در دانشگاه صنعتی اصفهان و ۳۶ نفر (۳۴/۶۲ درصد) نیز در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، و ۲ نفر (۱/۹۲ درصد) نیز جوابی ندادند. همچنین بقیه عوامل جمعیت‌شناختی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. تجزیه و تحلیل عوامل جمعیت‌شناختی

عوامل جمعیت‌شناختی		تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۷	۱۶/۳۵
	زن	۸۷	۸۳/۶۵
رشته تحصیلی	کتابداری و اطلاع‌رسانی	۷۰	۶۷/۳۱
	سایر	۳۴	۳۲/۶۹
سابقه خدمت	۲–۸ سال	۲۳	۲۲/۱۲
	۹–۱۵ سال	۳۰	۲۸/۸۵
	۱۶–۲۲ سال	۳۱	۲۹/۸۱
	۲۳–۲۹ سال	۱۴	۱۳/۴۵
	بی‌جواب	۶	۵/۷۷

1. ANOVA

سطح تحصیلات	دیپلم	۸	۷/۶۹
	کاردانی	۶	۵/۷۷
	کارشناسی	۶۳	۶۰/۵۸
	کارشناسی ارشد	۲۷	۲۵/۹۶
پست خدمت	خدمات عمومی	۵۶	۵۳/۸۴
	خدمات فنی	۱۸	۱۷/۳۱
	مدیریت یا سرپرستی	۱۹	۱۸/۲۷
	بی‌جواب	۱۱	۱۰/۵۸

پاسخ سؤال‌های پژوهش

در سطح آمار استنباطی نظر به اینکه استفاده از آزمون پارامتریک مستلزم اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها بود، ابتدا آزمون کولموگروف - اسمیرنف اجرا شد. جدول ۲ داده‌های حاصل از این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۲. یافته‌های آزمون کولموگروف-اسمیرنف

Kolmogorov - Smirnov Z	P
۰/۷۳	۰/۶۷

ازآنجا که ۱/۹۶+ > Kolmogorov - Smirnov Z > ۱/۹۶– است، با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان دریافت که بین فراوانی‌های مشاهده شده و مورد انتظار تفاوتی وجود ندارد؛ به‌عبارت دیگر توزیع جامعه نرمال است. حال به بررسی سؤالات پژوهش می‌پردازیم.

سؤال اصلی: آیا بین تعهد سازمانی و تمایل به دورکاری در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

برای بررسی سؤال اصلی پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین تعهد سازمانی و تمایل به دورکاری

متغیرها	تمایل به دورکاری	
	ضریب همبستگی	P
تعهد سازمانی	۰/۲۳	۰/۰۲۱

همانطور که در جدول ۳ آمده است با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است، فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد؛ این بدین معنی است که رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و تمایل به دور کاری در کتابداران جامعه مورد بررسی وجود دارد.

برای بررسی سؤال اول فرعی پژوهش هم از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. ضرایب همبستگی بین تعهد سازمانی و تمایل به دورکاری

متغیرها	تمایل به دورکاری	
	ضریب همبستگی	P
تعهد عاطفی	۰/۲۰۳	۰/۰۳۹
تعهد مستمر	۰/۱۱۶	۰/۲۴۱
تعهد هنجاری	۰/۲۴۸	۰/۰۱۲

همانطور که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، با توجه به اینکه سطح معنی‌داری دو متغیر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری کمتر از ۰/۰۵ است، فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد و این بدین معنی است که بین تمایل به دورکاری و تعهد عاطفی (p=۰/۰۳۹) و تعهد هنجاری (p=۰/۰۱۲) کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد. اما با توجه به سطح معناداری تعهد مستمر که بیشتر از ۰/۰۵ است، فرضیه پژوهش رد می‌شود؛ یعنی بین تمایل به دورکاری و تعهد مستمر کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنی دار وجود ندارد (p=۰/۲۴۱).

سؤال دوم فرعی پژوهش به بررسی تفاوت میانگین بین تمایل به دورکاری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهر اصفهان و متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، دانشگاه محل خدمت، و پست سازمانی) پرداخته است. بدین منظور از آزمون T مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون T مستقل مربوط به رابطه تمایل به دورکاری با جنسیت و رشته تحصیلی

متغیر	عوامل جمعیت‌شناختی		میانگن	انحراف معیار	T	P
تمایل به دورکاری	جنسیت	مرد	۳/۵۳	۰/۵۶	۰/۷	۰/۴۹
		زن	۳/۳۹	۰/۷۷		
	رشته تحصیلی	کتابداری	۳/۳۵	۰/۸۳	۰/۹۳	۰/۳۶
		غیرکتابداری	۳/۴۹	۰/۵۷		

آنچنان‌که از جدول ۵ مشهود است با توجه به سطح معناداری دو متغیر جنسیت و رشته‌تحصیلی که بیشتر از ۰/۰۵ است، تفاوت معناداری بین تمایل به دورکاری با جنسیت و رشته تحصیلی کتابداران وجود ندارد و تمام کتابداران نظرات مشابه و یکسانی را در این مورد ابراز داشته‌اند.

برای بررسی تفاوت میانگین بین تمایل به دورکاری کتابداران با میزان تحصیلات، سابقه خدمت، دانشگاه محل خدمت، و پست سازمانی آن‌ها از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (Anova) استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به رابطه تمایل به دورکاری با پست سازمانی، دانشگاه محل خدمت، سابقه خدمت، و میزان تحصیلات

شاخص آماری / متغیر	عوامل جمعیت شناختی		میانگین	انحراف معیار	F	P
تمایل به دورکاری	پست سازمانی	سرپرستی یا مدیریت	۳/۲۹	۰/۷۱	۰/۲۵	۰/۷۸
		خدمات عمومی	۳/۴۱	۰/۸۰		
		خدمات فنی	۳/۴۷	۰/۸۵		
	دانشگاه محل خدمت	دانشگاه اصفهان	۳/۴۰	۰/۸۰	۱/۶۶	۰/۱۹
		دانشگاه صنعتی اصفهان	۳/۲۳	۰/۶۷		
		دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	۳/۶۰	۰/۷۲		
	سابقه خدمت	۲–۸ سال	۳/۲۳	۰/۸۳	۱/۱۸	۰/۳۲
		۹–۱۵ سال	۳/۲۷	۰/۷۹		
		۱۶–۲۲ سال	۳/۴۹	۰/۷۶		
		۲۳–۲۹ سال	۳/۷۰	۰/۶۵		
	میزان تحصیلات	دیپلم	۳/۷۰	۰/۵۴	۱/۳۱	۰/۲۷
		کاردانی	۳/۷۰	۰/۸۸		
		کارشناسی	۳/۳۲	۰/۷۴		
		کارشناسی ارشد و بالاتر	۳/۴۹	۰/۸۴		

داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد با توجه به سطح معناداری تمام متغیرها که بیشتر از ۰/۰۵ است، تفاوت معناداری بین تمایل به دورکاری با پست سازمانی، دانشگاه محل خدمت، سابقه خدمت و میزان تحصیلات کتابداران وجود ندارد و تمام کتابداران نظرات مشابه و یکسانی را در این مورد ابراز داشته‌اند.

سؤال سوم فرعی پژوهش به بررسی تفاوت میانگین بین تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های

دانشگاه‌های شهر اصفهان و متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، دانشگاه محل خدمت، و پست سازمانی) پرداخته است. بدین منظور از آزمون T مستقل استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون T مستقل مربوط به رابطه تعهد سازمانی با جنسیت و رشته تحصیلی

شاخص آماری / متغیرها	عوامل جمعیت‌شناختی		میانگین	انحراف معیار	T	P
تعهد عاطفی	جنسیت	مرد	۳/۳۸	۰/۳۴	۰/۶۸	۰/۹۵
		زن	۳/۳۷	۰/۴۵		
تعهد مستمر		مرد	۳/۴۶	۰/۴۵	۰/۳۷	۰/۷۱
		زن	۳/۵۳	۰/۶۷		
تعهد هنجاری		مرد	۳/۲۵	۰/۴۴	۰/۶۲	۰/۵۴
		زن	۳/۱۸	۰/۴۷		
تعهد عاطفی	رشته تحصیلی	کتابداری	۳/۳۷	۰/۴۱	۰/۴۷	۰/۶۴
		غیرکتابداری	۳/۴۱	۰/۴۵		
تعهد مستمر		کتابداری	۳/۴۸	۰/۵۹	۰/۸۰	۰/۴۳
		غیرکتابداری	۳/۵۸	۰/۶۸		
تعهد هنجاری		کتابداری	۳/۱۱	۰/۳۸	۲/۳۱	۰/۰۲۳
		غیرکتابداری	۳/۳۴	۰/۵۷		

آنچنان‌که در جدول ۷ مشهود است، تفاوت مشاهده شده بین ابعاد تعهد سازمانی با جنسیت کتابداران معنادار نیست، همچنین داده‌های جدول ۷ نشان می‌دهد، تفاوت مشاهده شده بین تعهد عاطفی و مستمر با رشته تحصیلی کتابداران معنادار نیست، اما تفاوت بین تعهد هنجاری با رشته تحصیلی کتابداران معنادار است، و تعهد هنجاری پاسخگویان دارای مدرک غیرکتابداری بالاتر از پاسخگویان دارای مدرک کتابداری است.

برای بررسی تفاوت میانگین بین تعهد سازمانی کتابداران با میزان تحصیلات، سابقه خدمت، دانشگاه محل خدمت، و پست سازمانی آن‌ها از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. داده‌های مربوط به این بررسی در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸. آزمون آنوا مربوط به رابطه تعهد سازمانی با پست سازمانی، دانشگاه محل خدمت، سابقه خدمت، و میزان تحصیلات کتابداران

شاخص آماری / متغیرها	عوامل جمعیت شناختی		میانگین	انحراف معیار	F	P
تعهد عاطفی	پست سازمانی	سرپرست یا مدیریت	۳/۲۴	۰/۳۶	۰/۷۲	۰/۴۹
		خدمات عمومی	۳/۴۳	۰/۴۶		
		خدمات فنی	۳/۳۲	۰/۴۴		
تعهد مستمر		سرپرست یا مدیریت	۳/۲۰	۰/۵۷	۲/۸۹	۰/۰۶
		خدمات عمومی	۳/۶۰	۰/۶۶		
		خدمات فنی	۳/۵۷	۰/۵۶		
تعهد هنجاری		سرپرست یا مدیریت	۲/۹۸	۰/۳۲	۲/۲۱	۰/۱۲
		خدمات عمومی	۳/۲۱	۰/۵۴		
		خدمات فنی	۳/۲۷	۰/۴۱		
تعهد عاطفی	دانشگاه محل خدمت	دانشگاه اصفهان	۳/۴۳	۰/۴۲	۰/۴۳	۰/۶۵
		دانشگاه صنعتی اصفهان	۳/۳۵	۰/۴۹		
		دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	۳/۳۶	۰/۴۰		
تعهد مستمر		دانشگاه اصفهان	۳/۶۲	۰/۵۴	۱/۳۱	۰/۲۷
		دانشگاه صنعتی اصفهان	۳/۳۹	۰/۶۷		
		دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	۳/۵۳	۰/۷۱		
تعهد هنجاری		دانشگاه اصفهان	۳/۲۱	۰/۳۸	۰/۴۹	۰/۶۱
		دانشگاه صنعتی اصفهان	۳/۱۴	۰/۵۴		
		دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	۳/۲۶	۰/۵۱		
تعهد عاطفی	سابقه خدمت	۲–۸ سال	۳/۳۱	۰/۴۳	۰/۶۴	۰/۵۹
		۹–۱۵ سال	۳/۴۴	۰/۳۹		
		۱۶–۲۲ سال	۳/۳۳	۰/۴۳		
		۲۳–۲۹ سال	۳/۴۶	۰/۵۶		
تعهد مستر		۲–۸ سال	۳/۴۰	۰/۶۲	۲/۹۳	۰/۰۴
		۹–۱۵ سال	۳/۵۱	۰/۵۳		
		۱۶–۲۲ سال	۳/۴۰	۰/۷۳		
		۲۳– ۲۹ سال	۳/۹۵	۰/۵۲		
تعهد		۲–۸ سال	۳/۱۹	۰/۴۱	۲/۸۷	۰/۰۴

هنجاری		۹–۱۵ سال	۳/۱۴	۰/۴۲		
		۱۶–۲۲ سال	۳/۰۸	۰/۴۷		
		۲۳–۲۹ سال	۳/۵۱	۰/۵۸		
تعهد عاطفی	میزان تحصیلات	دیپلم	۳/۴۸	۰/۵۷	۰/۷۱	۰/۵۹
		کاردانی	۳/۵۴	۰/۵۷		
		کارشناسی	۳/۳۲	۰/۴۵		
		کارشناسی ارشد و بالاتر	۳/۴۴	۰/۳۳		
تعهد مستمر		دیپلم	۳/۸۰	۰/۷۱	۰/۸۷	۰/۴۸
		کاردانی	۳/۵۵	۰/۹۶		
		کارشناسی	۳/۴۳	۰/۶۶		
		کارشناسی ارشد و بالاتر	۳/۶۰	۰/۴۱		
تعهد هنجاری		دیپلم	۳/۶۱	۰/۴۷	۱/۹۲	۰/۱۱
		کاردانی	۳/۱۳	۰/۴۹		
		کارشناسی	۳/۱۶	۰/۵۱		
		کارشناسی ارشد و بالاتر	۳/۱۵	۰/۳۰		

این داده‌ها نشان می‌دهد تفاوت مشاهده شده بین مولفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری) با پست سازمانی، دانشگاه محل خدمت و میزان تحصیلات کتابداران معنادار نیست. همچنین تفاوت مشاهده شده بین تعهد عاطفی کتابداران با سابقه خدمت معنادار نیست، اما تفاوت میانگین تعهد مستمر و هنجاری کتابداران با سابقه خدمت معنادار است، بدین منظور برای تعیین منبع تفاوت از آزمون تعقیبی آل. اس. دی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹. مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره تعهد مستمر، و تعهد هنجاری با توجه به سابقه خدمت

مؤلفه‌ها	سابقه خدمت (I) (میانگین)	سابقه خدمت (J) (میانگین)	Sig
تعهد مستمر	۲۳–۲۹ سال (۳/۹۵)	۲– ۸ سال (۳/۴۰)	۰/۰۱۱
		۹– ۱۵ سال (۳/۵۱)	۰/۰۳۲
		۱۶–۲۲ سال (۳/۴۰)	۰/۰۰۶
تعهد هنجاری	۲۳–۲۹ سال (۳/۵۱)	۲– ۸ سال (۳/۱۹)	۰/۰۴۸
		۹– ۱۵ سال (۳/۱۴)	۰/۰۱۶
		۱۶–۲۲ سال (۳/۰۸)	۰/۰۰۵

آنچنانکه در جدول ۹ مشهود است میانگین نظرات کتابداران با سابقه خدمت ۲۳–۲۹ سال با کتابداران دارای سابقه خدمت ۲–۸ سال، ۹–۱۵ سال، و ۱۶–۲۲ سال از لحاظ تعهد مستمر و تعهد هنجاری معنادار است، به عبارت دیگر کتابداران با سابقه خدمت ۲۳–۲۹ سال با میانگین ۳/۹۵ میزان تعهد مستمر و با میانگین ۳/۵۱، میزان تعهد هنجاری را بیشتر از دیگر کارکنان ارزیابی نمودند.

نتیجه

یافته‌های این پژوهش نشان داد، بین تعهد سازمانی و تمایل به دورکاری در میان کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنادار مثبت وجود داردکه این رابطه ناشی از قوی بودن رابطه بین ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد و تمایل به دورکاری می‌باشد. این یافته با یافته پژوهش وکیلی (۱۳۹۰) که نشان داد شرکت در دورکاری به طور معناداری با تعهد سازمانی رابطه دارد، همسویی داشت. همچنین با یافته‌های گلدن و ویگا (۲۰۰۸) که نشان دادند افراد وقتی در حالت مجازی کار می‌کنند از آن‌هایی که از نظر کار مجازی محدودترند تعهد سازمانی بالاتری نشان می‌دهند نیز همسویی دارد. همچنین کوسترز (۲۰۱۱) نیز نشان داد، دورکاری از طریق انزوای حرفه‌ای بر تعهد سازمانی مؤثر است؛ و این یافته نیز با تحقیق حاضر همسویی دارد.

در ارتباط با متغیرهای تعهد سازمانی، یافته‌ها نشان داد، بین تعهد عاطفی و هنجاری و تمایل به دورکاری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته این فرضیه با یافته پژوهش وکیلی (۱۳۹۰) که نشان داد شرکت در دورکاری با تعهد عاطفی کارکنان رابطه دارد، در یک راستا قلمداد می‌شود؛ و بین تعهد مستمر و تمایل به دورکاری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. یافته این فرضیه با پژوهشی وکیلی (۱۳۹۰) که نشان داد شرکت در دورکاری با تعهد مستمر کارکنان رابطه ندارد، همسویی دارد.

همچنین تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی و میزان تمایل به دورکاری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان نشان داد، میان تمایل به دورکاری با هیچ‌یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، دانشگاه محل خدمت، و پست سازمانی) تفاوت معناداری وجود ندارد.

تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی و میزان تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان نشان داد، میان ابعاد تعهد سازمانی با جنسیت کتابداران تفاوت معناداری وجود ندارد. این یافته با یافته‌های حصاری (۱۳۸۵)؛ فراهانی و همکاران (۱۳۸۹)؛ و بهزادی و همکاران (۱۳۹۱) همسویی داشت.

همچنین بررسی تفاوت میان ابعاد تعهد سازمانی کتابداران با رشته تحصیلی آن‌ها نشان داد، بین تعهد عاطفی و مستمر با رشته تحصیلی کتابداران تفاوت معناداری وجود ندارد، ولی بین تعهد هنجاری با رشته تحصیلی کتابداران تفاوت معناداری وجود دارد، بدین معنا که تعهد هنجاری پاسخگویان دارای مدرک غیرکتابداری بالاتر از پاسخگویان دارای مدرک کتابداری است. این یافته با یافته پژوهش بهزادی و همکاران (۱۳۹۱) که نشان داد بین میزان تعهد سازمانی کتابداران با مدارک کتابداری و غیرکتابداری تفاوت معنادار وجود دارد، همسویی دارد. این پژوهش نیز نشان داد افراد با مدارک غیرکتابداری نسبت به افراد با مدارک کتابداری دارای تعهد سازمانی بیشتری هستند؛ شاید یکی از دلایل این امر به این علت است که افراد دارای مدارک غیرمرتبط بیشتر نیازمند ایجاد سازگاری و پیدا کردن راه حل‌هایی برای جلب رضایت و اعتماد مدیران سازمان می‌باشند تا این نقیصه جبران شود؛ لذا در انجام امور و رعایت مقررات تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند.

بررسی تفاوت میان تعهد سازمانی کتابداران با پست سازمانی، میزان تحصیلات، و دانشگاه محل خدمت نشان داد، بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی با این متغیرها تفاوت معناداری وجود ندارد که با هیچکدام از یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی ندارد.

بررسی میانگین تعهد سازمانی کتابداران با سابقه خدمت آن‌ها نشان داد، بین تعهد عاطفی کتابداران با سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد، اما بین تعهد مستمر و هنجاری کتابداران با سابقه خدمت آن‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. بدین منظور برای تعیین منبع تفاوت‌ها از آزمون تعقیبی آل. اس. دی. استفاده شد. یافته‌ها نشان داد، بین کتابداران با سابقه خدمت ۲۳-۲۹ سال با کتابداران دارای سابقه خدمت ۲-۸ سال، ۹-۱۵ سال، و ۱۶-۲۲ سال از لحاظ تعهد مستمر و تعهد هنجاری تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر کتابداران با سابقه خدمت ۲۳-۲۹ سال میزان تعهد مستمر و تعهد هنجاری را بیشتر از دیگر کارکنان ارزیابی نمودند. این نتایج نشان می‌دهد، کارمندان با سابقه بالا تعهد مستمر و هنجاری بیشتری نسبت به بقیه دارند. یافته این تحقیق با یافته‌های فراهانی و همکاران (۱۳۸۹) همسو است.

با توجه به رویکرد اخیر دولت جمهوری اسلامی ایران به توسعه نظام دورکاری در کشور و به تبع آن ابلاغ این مسئله به سازمان‌های دولتی برای اختصاص بخشی از مشاغل خود با استفاده از ترتیبات دورکاری، سازمان‌های دولتی باید سعی کنند شرایطی را برای پاسخگویی لازم به این درخواست فراهم کنند. با توجه به اینکه برخی فعالیت‌های کتابخانه‌ای به‌شرط وجود زیرساخت‌های مناسب قابلیت انجام از راه دور را دارند، مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان می‌توانند با ایجاد زیرساخت‌های لازم و

مناسب و به‌کارگیری رویه‌ها و اقدامات زیربنایی از این قابلیت جهت استفاده از ترتیبات دورکاری در کتابخانه‌ها استفاده کنند. نتایج این بررسی مدیران را از میزان تمایل به دورکاری کتابداران آگاه می‌کند که این مسئله می‌تواند دیدگاه مدیران را نسبت به اتخاذ دورکاری در کتابداران تحت تأثیر قرار دهد و انگیزه لازم جهت اتخاذ این نوع ترتیبات کاری در کتابخانه‌ها را در آن‌ها ایجاد کند. همچنین آگاهی از میزان تعهد سازمانی کتابداران موجب ترغیب مدیران به در پیش‌گرفتن شیوه‌هایی جهت افزایش تعهد سازمانی در آن‌ها می‌شود. یافته‌های بررسی رابطه تمایل به دورکاری با ویژگی‌های جمعیت شناختی کتابداران کمک می‌کند در صورت اتخاذ ترتیبات دورکاری در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان مدیران بهتر بتوانند تصمیم بگیرند که فعالیت‌های دورکاری را به چه افرادی و با چه ویژگی‌هایی واگذار کنند.

کتابنامه

استرون، حسین (۱۳۷۷). تعهد سازمانی. *مدیریت در آموزش و پرورش*، ۵ (۱۷)، ص ۷۳-۷۴.

بلیک، مونیکا (۱۳۸۰). *دورکاری برای کتابداران و اطلاع‌رسانان.* ترجمه نادر نقشینه. تهران: مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.

بهزادی، حسن؛ موسوی، مریم؛ سنجی، مجیده (۱۳۹۱). بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد از دیدگاه کتابداران. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۸(۳)، ص ۴۰۷-۴۲۶.

تهوری، زهرا (۱۳۹۲). بررسی دیدگاه کارکنان دورکار اداره کل پرداش و سازماندهی کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران در مورد مزایا و معایب دورکاری. *پردازش و مدیریت اطلاعات*، ۲۸(۴)، ص ۱۰۶۹-۱۱۰۱.

تهوری، زهرا (۱۳۹۱). دورکاری در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی؛ یک مقدمه ساده. *مجله الکترونیکی عطف*، ۱۲. قابل دسترس در: http:// http://www2.atfmag.info/1391/01/20/teleworkin/

حسینی، مهدی؛ مهدی‌زاده اشرفی، علی (۱۳۸۹). شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی. *پژوهشگر فصلنامه مدیریت*، ۷(۱۸)، ص ۹-۱۶.

حصاری، رضا (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان در مدارس راهنمایی کالکیش. *پژوهش‌های تربیتی*، ۷، ص ۱۷- ۳۲.

حضوری، محمدجواد (۱۳۸۱). رابطه تعهد سازمانی با ویژگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور. *پیک نور*، ۳(۳)، ص ۲۲-۳۳.

ساروقی، احمد (۱۳۷۵). تعهدسازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۳۵، ص ۶۵-۷۳.

ضیایی، محمدصادق؛ روشندل اربطانی، طاهر؛ نرگسیان، عباس (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران: بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون. *نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۴۵(۵۵)، ص ۴۹-۷۲.

فراهانی، ابوالفضل؛ *کاشف، میرمحمد؛ کشاورز، بهرام؛ نظری، رضا (۱۳۸۹)*. ارتباط بین عوامل تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. *پژوهش در علوم ورزشی*، ۲۸، ص ۱۴۹-۱۶۴.

محبوبی‌منش، فاطمه (۱۳۹۰). *بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کاکنان جانباز و آزاده شاغل در سازمان‌های شهر اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

مظلومی، سعیده (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کتابخانه‌های عمومی تحت پوشش نهاد کتابخانه‌های عمومی شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

وکیلی، مرضیه (۱۳۹۰). *تحلیل رابطه شرکت در دورکاری با ادراک از حمایت سازمانی و تعهد سازمانی از دیدگاه کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه اصفهان)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، دانشگاه اصفهان.

Allen, N.J.; Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63.

Clarc, M.A. (2000). *Teleworking in the country side: Home-based working in the information society*. Ashgate pub Ltd.

Golden, T.D.; Veiga, J.F. (2008). *The impact of superior–subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers.* Retrieved February 12, 2014 from: *http://www.sciencedirect. com*

Hunton, J.E.; Norman, C.S. (2010). The impact of alternative telework arrangements on organizational commitment: Insights from a longitudinal field experiment. *Journal of Information Systems*, 4(1), pp. 67-90.

Kusters, M. (2011). *The impact of home-based telework on organizational commitment: the mediating role of professional and social isolation*. (Doctorial Dissertation). Retrieved February 20, 2014 from: *http://www.proquest. com*

Meyer, J.P.; Paunonen, S.V.; Gellatly, I.R.; Goffin, R.D.; Jachson, D.N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), pp. 152-165.

Meyer, J.P.; Allen, N.J.; Smith, C.A. (1993). Commitment to organization and occupations: External and test of tree-component conceptualizations. *Journal of Applied Psychology*, 78, pp. 538-551.

Morganson, V.J.; Major, D.A.; Oborn, K.L. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial psychology*, 25(6), pp. 578-595.

Ndubisi, N.O.; Kahraman, C. (2005). Teleworking adoption decision-making processes Multinational and Malaysian firms' comparison. *The Journal of Enterprise information Management*, 18(2), pp. 150-168.

Nilles, J.M. (1998). *Managing Telework: Strategies for Managing the virtual Workforce*. New York: John Wiely & Sons, Inc. 7-14

Perez, M.P.; Sanchez, A.M.; Carnicer, P.L. (2005). The synergism of teleworking and information and communication technologies. *The Journal of Enterprise Information Management*, 18(1), pp. 95-112.

Porter, L.W.; Streers, R.M.; Mowday, R.T.; Boulion, P.V. (1974). Organizational commitment job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applae Psychology*, 59 (5), pp. 603-609.

Prati, A.M. (2002). *Telework in Information and Library Environment: A Literature Review, BP 100.*University of Parma; University of North Umbria at Newcastle. Retrieved February 8, 2014 from: http://www.eprintsrclis.org/bitstream/10760/11467/1/.